



トップアンドコア通信

【平成30年7月31日号】

労働契約法 20 条をめぐる最高裁判決「ハマキョウレックス事件」と「長澤運輸事件」に関連して、就業規則改訂のお問合せが増えています。平成 30 年 4 月「無期転換ルール」（契約更新を繰り返して通算 5 年を超えたときに無期転換権が発生）の対応がひと段落し、平成 30 年 9 月末には改正派遣法による「抵触日問題」が表面化します。派遣社員だけでなく、契約社員や定年後の再雇用者など非正規雇用の扱いについて、この機会に業務の内容や範囲、責任等を明確にしておかなければなりません。

2020 年にはパートタイム労働法・労働者派遣法の改正・施行により、同一企業内における正規と非正規間の待遇差について説明義務も課されるため、今のうちに定義を明確にしておくことをお勧めします。

●2019 年 4 月 1 日施行の「労働時間法制の見直し」について

平成 30 年 6 月 29 日に成立した「働き方改革関連法案」のうち、施行が来年に迫っているものが数多くあり、特に「残業時間の上限規制」および「年 5 日の年次有給休暇の取得義務」については、現状を把握し、早めに対策を講じる必要があります。具体的な内容は、今後の省令や通達の発表を待つこととなりますが、現時点で打ち出されている政府の方向性を確認しておくことで、少しでも準備を進めることができます。

■ 残業時間の上限規制

原則：残業時間の上限は「月 45 時間、年 360 時間」

臨時特別な事情がある＋労使が合意する場合：

「年 720 時間以内」「複数月平均 80 時間以内（休日労働含む）」「月 100 時間未満（休日労働含む）」
※ただし、年間 6 ヶ月まで



【新しい「時間外労働・休日労働に関する協定届（案）」が発表されました】

- 特別条項「有/無」により、様式が異なる
- 残業をさせることができる「業務の種類」について、より細分化し、**業務の範囲を明確**にしなければならない
- 特別条項が適用できるのは「**通常予見することのできない業務量の大幅な増加等**」と例示し、「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」などは認められない
- 特別条項を適用させる労働者に対する「**健康及び福祉を確保するための措置**」欄が新設
 - ① 医師による**面接指導**を実施すること
 - ② **深夜に労働させる回数**を 1 ヶ月に一定回数以内とすること
 - ③ **終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間**を確保すること
 - ④ 勤務状況及び健康状態に応じて、**代償休日又は特別な休暇**を付与すること
 - ⑤ 勤務状況及び健康状態に応じて、**健康診断**を実施すること
 - ⑥ 年次有給休暇をまとまった日数連続取得を含めて取得促進すること
 - ⑦ 心とからだの健康問題の**相談窓口**を設置すること
 - ⑧ 勤務状況及び健康状態に配慮し、必要な場合に**配置転換**をすること
 - ⑨ **産業医等による助言・指導**を受け、又は**保健指導**を受けさせること

「健康及び福祉を確保するための措置」は、①～⑨から選択することを原則とし、該当する番号と具体的な内容を協定届に記載しなければならないとされています。

